

0-499001

На правах рукописи



Ахлакова Индира Римильевна

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ
КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

Специальность 08.00.01 «Экономическая теория»

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Чебоксары - 2012

Работа выполнена в Казанском кооперативном институте (филиале) Автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Казанского кооперативного института (филиала) АНО ВПО ЦС РФ «Российский университет кооперации» **Хабриева Миляуша Наилевна**

Официальные оппоненты: **Пчелкина Валентина Викторовна**, доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова», кафедра экономической теории и международных отношений, профессор

Ягафаров Азат Дамирович, кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технический университет имени А.Н. Туполева»

Ведущая организация: ФГБУН Институт социально экономических исследований Уфимского научного центра РАН

Защита состоится «19» октября 2012 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д.212.301.01 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» по адресу: 428015г. Чебоксары, ул. Университетская, д.38, корп. 3, ауд. 301.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научной библиотеки Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова».

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальных сайтах в сети Интернет ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова» <http://www.chuvsu.ru> и Министерства образования и науки Российской Федерации <http://www.vak.ed.gov.ru>

Автореферат разослан «19» сентября 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент



НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



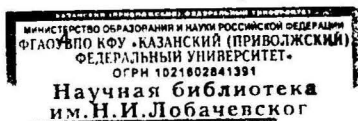
И.Н. Урусова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Развитие теории трудовых отношений имеет глубокие теоретические и методологические корни. Хозяйственная практика постоянно обогащает предмет исследования. Трудовые ресурсы как фактор производства - это главный ресурс любой экономической системы. Социально-экономические преобразования, происходящие в России существенно затронули сферу формирования трудовых ресурсов страны. Эта отрасль в силу особенностей функционирования, оказалась наименее адаптированной к изменениям экономической жизни общества. Для построения социально-ориентированной рыночной экономики России необходимы научные исследования вопросов, связанных с рынком труда и его влияния на экономический рост. Проблемы формирования и развития трудовых ресурсов как фактора экономического роста занимает одно из главных мест в макроэкономике и микроэкономике. Ее исследование и дальнейшее развитие важно для формирования рыночных отношений в экономическом пространстве России. В этой связи исследование вопросов, связанных с влиянием трудовых ресурсов на экономический рост приобретает особую значимость. Эволюция теории трудовых ресурсов как фактора экономического роста начинается с эпохи первоначального накопления капитала. Проведенное нами диссертационное исследование позволило прийти к следующим обобщениям, что учеными-экономистами были выявлены основные критерии для определения трудовых ресурсов как фактора экономического роста, то есть были научно обоснованы технико-экономические и социально-экономические характеристики экономического роста достигнутые, за счет интенсивного и (или) эффективного использования трудовых ресурсов так как: во-первых, уровень развития техники, во-вторых, уровень развития технологий, в-третьих, отраслевая структура экономики страны, в-четвертых, доля производственного накопления в национальном доходе страны, в-пятых, структура потребления населения.

Таким образом, мы полагаем, что современную основу концепции трудовых ресурсов как фактора экономического роста составили: во-первых, неокейнсианская теория макроэкономического равновесия, во-вторых, неоклассической теории производства. Неоклассические модели базируются на производственной функции, которая сегодня используется учеными экономистами для оценки отдельных факторов, например, трудовых ресурсов как фактора экономического роста, так как представители данной теории рассматривали трудовые ресурсы как фактора экономического роста со следующих позиций: накопление капитала, показатели качественного изменения в экономике, например: результат технических нововведений и влияние научно-технического прогресса на уровень жизни населения и его динамику, то есть на состояние рынка труда и динамику трудовых ресурсов. По нашему мнению, данная структура исследования раскрывает не только взаимосвязь сбережений и накопления капитала, но и взаимосвязь трудовых ресурсов с динамикой экономического роста. С этих позиций обобщение теоретического материала и практического опыта представляется весьма своевременным и актуальным.

Степень разработанности проблемы. Изучению проблемы использования трудовых ресурсов как фактора общественного воспроизводства разрабатывалась в трудах отечественных экономистов: Е.Г. Антосенкова, Д.И. Валентя, Ф.М. Волкова, З.А. Грандберга, С.А. Кузьмина, Е.Л. Маневича, В.Ф.Онищенко, М.Д. Плинера, Б.Г. Рубина, М.Я. Сони́на, И.С. Шаршова, В.Н.Ягодкина др. Проблемы формирования и развития трудовых ресурсов разрабатывали такие ученые, как: Л.И. Абалкин, В.Д. Андрианов, Б.Д. Бреев, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Катульский, В.И. Качанов, А.Я. Кибанов, Р.П. Колосова, М.Н. Кулапов, С.А. Курганский, М.М. Критский, Р.К. Мазитова, Н.М. Римашевская, Е.Н. Синдяшкина, М.С. Чернов и др. Проблемам управления персоналом уделяют значительное внимание А.П. Егоршин, В.Т. Пихало, Э.К. Старобинский, В.А. Дятлов. Система управления человеческим капиталом рассматривается в научных трудах П.К. Анохина, Ст. Бира, В.П. Кузьмина, В.И.



Мушина, особенности системы управления персоналом предприятия исследованы в работах А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, И.А. Соломатина и др. Теоретические, методологические и методические аспекты исследования трудовых ресурсов и кадрового потенциала рассматриваются Б.М. Генкиным, В.С. Булановым, Н.А. Волгиным, А.И. Рофе, Б.Г. Збышко.

Признавая высокую степень разработанности проблематики трудовых ресурсов, следует признать, что дальнейшего изучения требуют отдельные аспекты формирования и развития трудовых ресурсов как фактора экономического роста.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в научном обосновании теоретико-методических подходов к сущности трудовых отношений как фактора экономического роста и в разработке на основе полученных выводов практических рекомендаций, обеспечивающих его эффективное воспроизводство в современной российской экономики.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить различные научные подходы к определению трудовых ресурсов как фактора экономического роста, исследовать экономическое содержание трудовых отношений и роль трудовых ресурсов в воспроизводственном процессе;
- раскрыть принципы формирования и развития трудовых ресурсов в системе общественного производства;
- произвести структурный анализ тенденций развития трудовых ресурсов в экономике региона, выявить закономерности формирования трудовых ресурсов в условиях роста и падения темпов основных макроэкономических показателей;
- выявить критерии формирования и развития трудовых ресурсов как фактора экономического роста, разработать алгоритм оценки трудовых ресурсов как фактора экономического роста;
- разработать модель поэтапной оценки процесса формирования и раз-

вития трудовых ресурсов;

– разработать пути оптимизации процессов воспроизводства трудовых ресурсов как фактора экономического роста.

В соответствии с целью и задачами были определены предмет и объект исследования.

Объектом исследования является рынок труда в условиях модернизируемого российского общественного производства.

Предметом исследования являются организационно-экономические, институциональные формы реализации экономических отношений по поводу формирования и развития трудовых ресурсов в системе регулирования темпов роста современной российской экономики.

Рабочая гипотеза. Исходя из анализа современного состояния процесса воспроизводства трудовых ресурсов, можно с высокой степенью достоверности утверждать, что существует объективная необходимость рассмотрения трудовых отношений и выявления взаимосвязей между трудовыми ресурсами и темпами роста экономики с целью решения социально-экономических задач развития региона.

Теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования.

Теоретической базой исследования послужили научные работы отечественных и зарубежных авторов в области экономической теории, институциональной экономики, региональной экономики, социологии, инвестиционной и инновационной политики, государственного регулирования, а также законодательные и нормативные документы федерального и регионального значения.

Исследование проводилось в рамках системного, комплексного, структурно-институционального, экспертно-аналитического подходов, а также научных методов и приемов диалектического познания: анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения и аналогии, статистического и математического моделирования и др.

Информационно-эмпирической базой исследования послужили аналитические материалы, публикации в научной печати и периодике, монографии, материалы научных семинаров и конференций, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ и РТ.

Научная новизна результатов исследования состоит в теоретическом обосновании основных аспектов формирования трудовых отношений и их роли в обеспечении развития трудовых ресурсов как фактора роста социально-ориентированной рыночной экономики региона.

Основные результаты исследования, обладающие научной новизной и выносимые на защиту, заключаются в следующем:

1. Дано теоретическое обоснование сущности трудовых ресурсов, трактуемый как фактор экономического роста, определено место и выявлены особенности формирования и развития трудовых отношений в воспроизводственном процессе региональной экономики, определяемые реализованными количественными (количество и структура) и качественными (образовательно-профессиональная составляющая) характеристики трудовых ресурсов, как системообразующий фактор экономического развития общества.

2. Выявлены противоречия в содержании трудовых ресурсов как фактора экономического роста, а именно: противоречие между интересами трудового коллектива и интересами организации, системой стимулов и трудовыми отношениями; противоречие между качественными характеристиками трудовых ресурсов и условиями их реализации; противоречие между государственными институтами, регулирующими трудовые отношения и процессом воспроизводства трудовых ресурсов, что находит выражение в системных противоречиях между частными и общественными экономическими интересами участников трудовых отношений.

3. Определены тенденции развития трудовых ресурсов и особенности формирования трудовых отношений в российской экономике, а именно: особенностью российского рынка труда выступает низкие темпы роста заработной платы при снижении уровня безработицы, данный процесс определяется: зако-

ном минимума - данный закон формирует объективный уровень развития трудовых отношений при ограниченных трудовых ресурсах и определяется условиями (факторами), которыми организации располагают в минимуме; закон оптимума - развитие большего уровня капитала (совокупного дохода) достигается при оптимальном сочетании значений, обуславливающих его факторов (факторы спроса и предложения на рынке труда).

4. Разработан теоретический подход к оценке взаимосвязи трудовых ресурсов с уровнем развития экономической системы, основанный на анализе устойчивых изменений качественных и количественных характеристик трудовых отношений, происходящих под воздействием причин, симптомов и факторов экономического развития, что может быть использовано в качестве параметра мониторинга состояния рынка труда на макро- и мезоуровнях, а также в процессе разработки региональных программ управления трудовыми ресурсами.

5. В результате исследования региональных особенностей воспроизводства трудовых ресурсов, доказано, что современная система формирования и развития трудовых отношений, имеет низкую эффективность, поскольку рост капиталовложений в трудовые ресурсы, осуществляемый преимущественно государством, не приводит к качественным изменениям в экономике. Обосновано, что необходимым условием экономического роста является регулирование трудовых отношений на основе роста социальной защищенности граждан, всестороннего развития условий жизни и труда, формирования эффективной среды рынка труда, оптимизации потоков экономико-социальной информации, социализации трудовых отношений и обеспечении инвестиционной привлекательности субъектов рыночных отношений.

6. Разработана модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов, которая позволит обеспечить рост экономической активности организаций. Обоснованы пути оптимизации процессов воспроизводства трудовых ресурсов на основе: обеспечения расширенного предложения рабочей силы со стороны регионального рынка труда; обеспечения совокупного спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей; роста инвестиций в

финансирование программ создания новых рабочих мест; разработки альтернативных инструментов финансирования региональных программ занятости населения; доработки стратегий повышения занятости за счет расширения запросов работодателей.

Достоверность и обоснованность результатов исследования. Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования подтверждается использованием современных методов и приемов сбора, обработки и анализа исходной информации; официальной статистической информацией; правильным подбором объектов наблюдения и измерения; непосредственным участием соискателя в получении исходных данных.

Обоснованность результатов исследования подтверждается корректностью применения исследовательского и аналитического аппарата; сопоставлением результатов теоретического исследования с эмпирическими данными; опытом практической реализации результатов исследования в научных исследованиях, учебном процессе, обсуждением результатов исследования на международных и всероссийских научных конференциях, публикациями в рецензируемых научных изданиях.

Теоретическая значимость работы заключается в дальнейшем развитии системной характеристики трудовых ресурсов как фактора экономического роста, в научном обосновании мер по оптимизации трудовых отношений на стадии перехода от индустриального к постиндустриальному типу экономического роста.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования полученных результатов при решении актуальных проблем регулирования трудовых отношений, формирования и развития трудовых ресурсов, проблем стратегического планирования экономического роста социально-экономических систем (региональной экономики, отраслевых и региональных рынков, хозяйствующих субъектов и их группировок); при реализации практических задач оперативного и тактического управления хозяйствующих субъектов.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационное исследование проведено в соответствии с п. 1. «Общая экономическая теория» п. 1.1 – «Политическая экономия: структура и закономерности развития экономических отношений; фазы общественного воспроизводства, взаимосвязь его материально-вещественных и стоимостных факторов; взаимодействие производительных сил, гуманизация экономического роста; экономика ресурсов» специальности 08.00.01 – «Экономическая теория» Паспорта специальности ВАК РФ «Экономические науки».

Апробация и реализация результатов диссертации. Данное исследование выполнено на кафедре «Экономика и управление на предприятии» Казанского кооперативного института (филиал) Российского университета кооперации. Материалы диссертационной работы апробированы на Международной научно-практической конференции «Ориентиры конкурентоспособности потребительской кооперации» (2008г.), Международной научно-практической конференции «Экономические механизмы устойчивого развития потребительской кооперации» (2010г.), Международной научно-практической конференции «Потребительская кооперация: теория, методология, практика» (2010г.), Международной научно-практической конференции «Модернизация кооперативной экономики: проблемы и пути решения» (2011г.). Разработанные теоретические и практические рекомендации по использованию современных инновационных подходов регулирования процессов управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций малого и среднего бизнеса приняты к внедрению в предприятиях и организациях малого и среднего бизнеса Республики Татарстан.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 7 работ, в том числе 3 научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации основных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук общим объемом 2,25 п.л. (авторских 2,05 п.л.)

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 146 наименований. Основной текст диссертации изложен на

143 страницах машинописного текста, он включает 4 таблиц, 2 рисунка и приложения.

Введение

Глава 1. Теоретические основы формирования и развития трудовых ресурсов в системе общественного воспроизводства

1.1. Место и роль трудовых ресурсов в воспроизводственном процессе

1.2. Системная характеристика трудовых ресурсов как фактора экономического роста

1.3. Особенности формирования и развития трудовых ресурсов в системе общественного производства

Глава 2. Совершенствование методов оценке трудовых ресурсов как фактора экономического роста

2.1. Тенденции развития трудовых ресурсов в экономике региона

2.2. Механизм регулирования трудовых отношений в системе общественного воспроизводства трудовых ресурсов

2.3. Пути оптимизации процессов формирования и развития трудовых ресурсов как фактора экономического роста

Заключение

Список литературы

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дано теоретическое обоснование сущности трудовых ресурсов, трактуемый как фактор экономического роста.

Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают экономические отношения, в процессе производства, распределения, перераспределения и использования труда экономически активного населения страны. Трудовые ресурсы в постиндустриальной экономике нельзя рассматривать изолировано от народнохозяйственной системы в целом, поскольку они тесно взаимодействуют на экономический рост и становится движущей силой экономического прогресса.

са. Системное изучение экономики невозможно без анализа трудовых ресурсов, используемых в процессе расширенного воспроизводства.

Определено место и выявлены особенности формирования и развития трудовых отношений в воспроизводственном процессе региональной экономики. Проведенное исследование доказывает, что динамика темпов экономического роста на протяжении длительного периода времени имеет существенную корреляцию с темпами роста качественных и количественных характеристик трудовых ресурсов и существенно влияет на технологическое развитие страны.

Новые технологии становятся фундаментом для экономического роста, то есть технический прогресс при рациональном использовании трудовых ресурсов страны является гарантом экономического роста. Трудовые ресурсы - численность работников участвующие в процессе предпринимательской деятельности организации.

Автором разработана схема взаимосвязей элементов структуры трудовых ресурсов (рис. 1).

Данная авторская схема характеризует особенности воспроизводства трудовых ресурсов: первая особенность - необходимость регулирования процессов управления качественными и количественными составляющими трудовых ресурсов; вторая особенность - востребованность в росте профессиональных качеств трудоспособного населения страны.

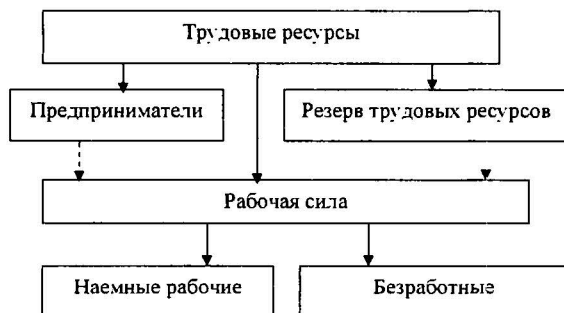


Рис. 1. Схема взаимосвязей элементов структуры трудовых ресурсов

Проведенное исследование показало, что развитие экономической системы общества сопровождается эволюцией роли человека и его способности к труду в рамках объективных технологических изменений. Соответствующая этим изменениям технологическая функция имеет ассиметричный вид, характеризующийся в историческом аспекте преобладанием трудоемких, капиталоемких и наукоемких технологий.

В диссертации раскрыта зависимость структуры производственной функции от типа базовых технологий. Показано, что доиндустриальная ступень общественного развития, определяя первенство личного над вещественным фактором, формирует трудоемкий характер технологий. Первобытная техника, ручной труд рабов и ремесленное производство средневековья обуславливают решающую роль человека, демонстрирующего мастерство в своей специфической области. Расцвет индустриального периода сопровождается активным внедрением в производство техники и машинных технологий. Именно машины получают полноценное материальное воплощение как капитальные активы, на базе которых формируются социально-экономические отношения, получившие название «капитализм».

Приоритет вещественного фактора над личным зафиксирован в знаменитом тезисе Маркса о реальном подчинении труда капиталу, олицетворяющем экономическое первенство средств производства. Наконец, в постиндустриальном обществе, материализующем достижения научно-технологической революции, человек вновь приобретает господство над средствами производства.

Определены количественные (количество и структура) и качественные (образовательно-профессиональная составляющая) характеристики трудовых ресурсов, как системообразующий фактор экономического развития общества. Экономический рост определяется не техническими данными машины, а личностными способностями работника, реализацией его творческого потенциала, требующего не «физического», а «интеллектуального» участия человека. По нашему мнению, эта способность приобретает все большую практическую значимость и прикладной характер, позволяющие выделить ее в качестве само-

стоятельной категории – «человеческий капитал», являющийся результатом эволюции рабочей силы как способности человека к труду.

Выявленные в работе закономерности технологического развития таковы, что: происходит трансформация иерархии базовых факторов производства в соответствии с гуманизацией технологических процессов: от приоритета личного фактора в доиндустриальной экономике через приоритет вещественного фактора в индустриальной экономике к приоритету личного фактора в постиндустриальной экономике; личная составляющая технологического процесса меняет не только форму, но и содержание: физический труд доиндустриальной экономики замещается механизированным трудом индустриальной экономики и интеллектуальным трудом постиндустриальной экономики, в результате чего происходит интеллектуализация труда; личный фактор приобретает капитальную форму, состоящую в способности интеллектуального труда приносить доход, и зависящую от уровня развития человеческого потенциала.

2. Выявлены противоречия в содержании трудовых ресурсов как фактора экономического роста.

Особенности формирования трудовых ресурсов в значительной степени обуславливают характер противоречий между интересами трудового коллектива и интересами организации, системой стимулов и трудовыми отношениями; противоречие между качественными характеристиками трудовых ресурсов и условиями их реализации; противоречие между государственными институтами, регулирующими трудовые отношения и процессом воспроизводства трудовых ресурсов, что находит выражение в системных противоречиях между частными и общественными экономическими интересами участников трудовых отношений.

Необходимо отметить, что в системе воспроизводства трудовых ресурсов между субъектом и объектом управления существует ряд противоречий: между имеющимся трудовым потенциалом и невозможностью его полностью реализовать в рамках существующей стратегии; по поводу распределения дохода от деятельности; между уровнями управления; между определением границ субъ-

ектно-объектных отношений, т.е. субъект в различные моменты времени может стать и объектом управления.

Для российской экономики характерны следующие особенности развития экономических процессов: недостаточная плотность институциональной среды, неполнота контрактных отношений, развитие постконтрактного оппортунизма, недостаточное развитие законодательно закрепленных институтов, соответствующих российской специфике, образование неформальных норм и правил, которые замещают институциональные пустоты, лоббирование интересов групп, имеющих сравнительное силовое преимущество. В итоге отсутствует эффективное управление воспроизводством трудовых ресурсов в условиях инновационной экономики.

В современных условиях особое значение приобретает стратегический подход к регулированию процессов воспроизводства трудовых ресурсов, основанный на следующих принципах: имманентного изменения экономических и неэкономических составляющих человеческого потенциала, подкрепленного при определенных условиях и в определенных пределах экстерналистскими факторами; целевой направленности и эффективности, когда без четкого осознания и формулировки целей развития человеческого потенциала невозможно определение наиболее эффективных методов его воспроизводства; адресного характера, для чего с учетом структуризации человеческого потенциала, необходимо определить взаимодействие рыночных и нерыночных механизмов его развития; долгосрочного воздействия, учитывающего, что результаты влияния развития человеческого потенциала на эффективность экономики также проявляются в течение длительного времени и в различных формах; ситуативной оценки, предполагающей необходимость предварительной диагностики сложившихся конкретных условий функционирования экономики и применения различных исходных этапов управления развитием человеческого потенциала в зависимости от сложившейся ситуации; отрицания силового воздействия, основанного на несоответствии волюнтаристских методов управления (которые могут быть действенны в краткосрочной перспективе для достижения какой-то

конкретной незначительной цели) концепции развития человеческого потенциала; баланса между наличием противоречий и сохранением определенного порядка, суть которого состоит в том, что отсутствие противоречий как и их переизбыток ведет к регрессу человеческого потенциала.

3. Определены тенденции развития трудовых ресурсов и особенности формирования трудовых отношений в российской экономике,

Особенностью российского рынка труда выступает низкие темпы роста заработной платы при снижении уровня безработицы, данный процесс определяется: законом минимума - данный закон формирует объективный уровень развития трудовых отношений при ограниченных трудовых ресурсах и определяется условиями (факторами), которыми организации располагают в минимуме; закон оптимума - развитие большего уровня капитала (совокупного дохода) достигается при оптимальном сочетании значений, обуславливающих его факторов (факторы спроса и предложения на рынке труда).

Следует выделить, что управленческие критерии являются сложными категориями, вследствие чего возникают трудности в их определении, что отражается на эффективности управления этим фактором производства в практической деятельности. Это предполагает рациональное совмещение экономической оценки трудовых ресурсов и критериев управления ими. Индикаторы, характеризующие соотношение полезного эффекта использования трудовых ресурсов в совокупном результате их использования к совокупным затратам на его достижение.

Стремление предпринимателей к максимизации объема прибыли вынуждает их использовать в своей деятельности конкурентные преимущества, которыми они обладают. Одним из определяющих конкурентных условий для предпринимателя является качество трудовых ресурсов. Оно выражается в рассмотрении трудовых ресурсов, как товара, обладающего определенными потребительскими свойствами (качеством): профессиональный уровень, квалификация, проявляющиеся через образование; физические способности работника, проявляющиеся через здравоохранение и т.д. Для этого предпринимательской струк-

туре необходимо формировать трудовые ресурсы, имеющие знания, навыки и квалификационные требования в соответствии с требованиями используемых технологий по всем параметрам (качество, количество, сроки, затраты и т.д.).

4. Разработан теоретический подход к оценке взаимосвязи трудовых ресурсов с уровнем развития экономической системы, основанный на анализе устойчивых изменений качественных и количественных характеристик трудовых отношений, происходящих под воздействием причин, симптомов и факторов экономического развития, что может быть использовано в качестве параметра мониторинга состояния рынка труда на макро- и мезоуровнях, а также в процессе разработки региональных программ управления трудовыми ресурсами.

В диссертационном исследовании анализ трудовых ресурсов предпринимательства построен таким образом, что движение трудовых ресурсов рассматривается на каждом этапе жизненного цикла предпринимательской деятельности. В то же время деятельность каждого работника исследуется за весь его трудоспособный период, включая все периоды жизни: от вступления в трудоспособный возраст до выхода из него. Каждому периоду соответствует своя цена рабочей силы: а) заработная плата – цена функционирующей рабочей силы; б) пенсии – обеспечение существования работников за пределами трудоспособного возраста; в) расходы, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров, г) сохранение среднего заработка – цена рабочей силы на конкретном этапе воспроизводства. Поэтому все указанные виды издержек должны включаться в цену рабочей силы. Однако этого недостаточно для определения объективной цены, так как при этом не в полном объеме учитываются динамика заработной платы и производительности труда. Анализ практической деятельности в области использования трудовых ресурсов показывает, что темпы роста производительности труда не всегда опережают темп роста его оплаты. Тем не менее, цена рабочей силы – это совокупные долговременные затраты

работодателей на рабочую силу на протяжении всего жизненного цикла человека, обеспечивающими жизнедеятельность человека и членов его семьи.

Таким образом, достижение высокого уровня конкурентоспособности субъектами экономики зависят с одной стороны от активного участия самих субъектов в формировании трудовых ресурсов (инвестиции в трудовые ресурсы исходя из рыночной цены на них, минимизация издержек, связанных с формированием трудовых ресурсов и др.); с другой стороны – от внешних условий формирования трудовых ресурсов (инфраструктура подготовки, переподготовки кадров, уровень развития системы образования, наличие эффективной системы здравоохранения, эффективная нормативно-правовая база, регулирующая трудовые отношения в обществе и др.

Однако ограниченность инвестиционных ресурсов, инфраструктурное обеспечение приводит к тому, что воспроизводство трудовых ресурсов так же подвергается определенным ограничениям. Для предприятий и организаций малого и среднего бизнеса инвестиции в трудовые ресурсы представляют важные денежные вложения, осуществляемые в целях постоянного воспроизводства не только самой хозяйственной деятельности, но и прироста прибыли.

5. В результате исследования региональных особенностей воспроизводства трудовых ресурсов, доказано, что современная система формирования и развития трудовых отношений, имеет низкую эффективность.

Рост капиталовложений в трудовые ресурсы, осуществляемый преимущественно государством, не приводит к качественным изменениям в экономике. При исследовании эффективности управления нами проанализированы предприятия, оказывающие как услуги оценочной деятельности, ремонтных работ, так и по научно-исследовательской и конструкторской деятельности. Выявлены, какой доход предпринимательской структуре приносит каждый вложенный рубль в трудовые ресурсы в течение анализируемого периода. Поскольку на прибыль влияет большее количество факторов, нежели чем вложения в трудовые ресурсы, то, на наш взгляд, данный подход не отражает степени влияния

вложений на экономические результаты деятельности исследуемых предприятий. Эффективность использования трудовых ресурсов оценивают по размеру полученной прибыли на одного работника. Этот показатель связан с производительностью труда, рентабельностью продаж и валовым объемом произведенной продукции. В соответствии с этим, при анализе обеспеченности трудовыми ресурсами предприятий и организаций малого и среднего бизнеса можно провести оценку того, сколько рублей полученной прибыли приходится на каждого работника разной квалификации. Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работником. Поскольку на формирование прибыли влияет достаточно большое количество факторов, для анализа производительности труда в числителе мы предлагаем взять выручку. В диссертационном исследовании дан расчет среднегодовой выработки одним рабочим промышленных предприятий, предприятий торговли и строительной отрасли. Выявлено, что среднегодовая выработка одним рабочим показывает, сколько рублей выручки за год приходится на одного работника. На этой основе установлено, что фактическая численность работников предприятий формируют значительную часть выручки, несмотря на то что она ниже требуемой численности работников для этой организации. Однако исходя из этих данных невозможно определить индивидуальную выработку на одного работника. В то время как производительность труда есть показатель обратно пропорциональный норме выработки.

Трудовые ресурсы в предприятиях и организациях малого и среднего бизнеса совершенствуют и развивают свои физические и интеллектуальные способности за весь период своей активной жизни. Потребность в труде для человека становится одним из главных трудовых мотиваций. Удовлетворенность трудом, его условиями и содержанием играет все большую роль в повышении эффективности производства, качества работы.

Нормальный уровень интенсивности труда является основным результативным фактором оценки эффективности использования трудовых ресурсов, которая в свою очередь характеризует общую эффективность

регулирования процессов управления трудовыми ресурсами предприятий и организаций малого и среднего бизнеса предприятий и организаций малого и среднего бизнеса.

Обосновано, что необходимым условием экономического роста является регулирование трудовых отношений на основе роста социальной защищенности граждан, всестороннего развития условий жизни и труда, формирования эффективной среды рынка труда, оптимизации потоков экономико-социальной информации, социализации трудовых отношений и обеспечении инвестиционной привлекательности субъектов рыночных отношений.

6. Разработана модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов.

Для выявления особенностей экономического роста разработана авторская модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов (рис.2).

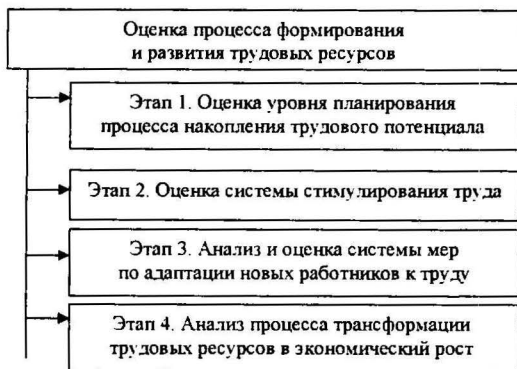


Рис. 2. Модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов

Автором разработана модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов (рис. 2).

Данная авторская модель позволит обеспечить рост экономической активности организаций.

Этап 1. Оценка уровня планирования процесса накопления трудового потенциала предприятия – анализ стратегии организации на рынке труда, определение качества и количества потребности в трудовых ресурсах.

Этап 2. Оценка системы стимулирования труда, которая дает возможность выработать эффективную политику накопления трудового потенциала предприятия.

Анализ стимулов трудовой активности, направленных на обеспечение экономического развития предприятия.

Этап 3. Накопление трудового потенциала предприятия предполагает выработку системы мер по адаптации новых работников к работе в организации и к трудовому коллективу.

Важно обеспечить быстрый выход на требуемый уровень производительности труда. Обучение - это продолжение процесса адаптации новых работников.

Этап 4. Анализ процесса трансформации трудовых ресурсов в экономический рост.

Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им, благодаря образованию и профессиональной подготовке, представляют определенный запас производительного капитала предприятия (организации), обеспечивают экономический рост.

Обоснованы пути оптимизации процессов воспроизводства трудовых ресурсов на основе:

- обеспечения расширенного предложения рабочей силы со стороны регионального рынка труда;
- обеспечения совокупного спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей;
- роста инвестиций в финансирование программ создания новых рабочих мест;
- разработки альтернативных инструментов финансирования региональных программ занятости населения;

- доработки стратегий повышения занятости за счет расширения запросов работодателей.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Научные выводы по результатам исследования приведены в тексте диссертационной работы, основные из которых следующие:

1. Выполнен анализ основных научных подходов к исследованию сущности трудовых ресурсов, позволяющий выявить механизмы корреляционных взаимодействий трудовых отношений в воспроизводственном процессе региональной экономики. Выявлена объективно присутствующая двусторонняя взаимосвязь между базовыми элементами рынка труда и особенностями развития трудовых ресурсов региона, это обуславливает необходимость изучения законов функционирования каждой из макроэкономических подсистем. Выявлены особенности формирования и развития трудовых ресурсов в воспроизводственном процессе региональной экономики. Определены количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов, как системообразующего фактора экономического развития общества. Доказано, что системное изучение трудовых ресурсов как фактора экономического роста невозможно без анализа процесса расширенного воспроизводства.

2. Выявлены противоречия: между интересами трудового коллектива и интересами организации, системой стимулов и трудовыми отношениями; между качественными характеристиками трудовых ресурсов и условиями их реализации; между государственными институтами, регулирующими трудовые отношения и процессом воспроизводства трудовых ресурсов, что находит выражение в системных противоречиях между частными и общественными экономическими интересами участников трудовых отношений.

3. Определены закономерности развития трудовых ресурсов в условиях становления постиндустриального экономического уклада. Выявлены положительные и отрицательные тенденции развития экономики региона существенно

влияющие на процесс воспроизводства трудовых ресурсов и формирование трудовых отношений в российской экономике. Особенностью российского рынка труда выступает низкие темпы роста заработной платы при снижении уровня безработицы, данный процесс определяется: законом минимума и закон оптимума.

4. Разработаны критерии оценки взаимосвязи трудовых ресурсов с уровнем развития экономической системы, дан анализ устойчивых изменений качественных и количественных характеристик трудовых отношений, происходящих под воздействием причин, симптомов и факторов экономического развития региона. Доказано, что характерной особенностью экономического роста является формирование рынка инноваций, который тесно переплетается с рынком труда. При этом отмечается, что становление и развитие экономической системы региона невозможно без всестороннего задействования трудовых отношений на качественный и количественный состав трудовых ресурсов общества.

5. Выявлены, что внутренняя противоречивость экономических систем, является одним из основных источников их совершенствования и развития. Доказано существенное отставание институциональных основ рынка труда от реально сформировавшихся потребностей субъектов рыночных отношений. Обосновано, что необходимым условием экономического роста региона является регулирование трудовых отношений на основе роста социальной защищенности граждан, всестороннего развития условий жизни и труда, формирования эффективной среды рынка труда.

6. Разработана модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов, которая способна повлечь за собой значительный мультипликативный эффект, обеспечить рост экономической активности организаций и стимулировать приоритетные направления экономического развития на основе оптимизации процессов формирования и развития трудовых ресурсов.

**IV. СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ
ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ**

**Статьи в периодических научных изданиях,
рекомендованных ВАК РФ:**

- 1) Ахлакова И.Р. Факторы, определяющие процессы формирования и развития трудовых ресурсов предприятия. [Текст] / Хабриева М.Н., Ахлакова И.Р. // Вестник Казанского ГАУ. - 2009. - №13 –С. 73-75. 0,4 п.л. (авторских 0,2 п.л.).
- 2) Ахлакова И.Р. Современные механизмы активизации рынка труда. [Текст] / Ахлакова И.Р. // Вестник Казанского ГАУ. – 2009. - №13. С.16-18. 0,4 п.л.
- 3) Ахлакова И.Р. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста. // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. - 2012.- № 4. - шифр Информрегистра 0421200093\0340. - Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-4-2012/economics/akhlakova.pdf>. - 0,35 п.л.

Статьи, опубликованные в прочих научных изданиях:

- 4) Ахлакова И.Р. Критерии экономической устойчивости хозяйствующих субъектов. [Текст] / Ахлакова И.Р. // Ориентиры конкурентоспособности потребительской кооперации: Материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Российский университет кооперации, 2008. – С. 261-265. - 0,25 п.л.
- 5) Ахлакова И.Р. Трудовые ресурсы как фактор устойчивого развития предприятия. [Текст] / Ахлакова И.Р. // Экономические механизмы устойчивого развития потребительской кооперации: Материалы Международной научно-практической конференции. – М.: Российский университет кооперации, 2009. – С. 33-36. - 0,25 п.л.
- 6) Ахлакова И.Р. Исследование понятия и содержания трудовых ресурсов как экономической категории. [Текст] / Ахлакова И.Р. // Научно-исследовательский институт. – Казань: 2011. – с. 19-21. - 0,2 п.л.
- 7) Ахлакова И.Р. Особенности инновационного управления трудовыми ресурсами в предпринимательских структурах. [Текст] / Ахлакова И.Р. // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – М.:2012. - №5. – с. 39-41.- 0,4 п.л.

Подписано к печати 19.09.2012 г.
Бумага офсетная Печать оперативная
Тираж 100 экз. Заказ № 595.

Типография ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный
университет имени И.Н. Ульянова»
428000, г. Чебоксары, пр. Московский, 15